

SOCIALINIS ETINIS AUDITAS – VERTYBINES DIMENSIJAS APIMANČIŲ VALDYMO METODŲ PLĖTRA

Nijolė Vasiljevienė

Mykolo Romerio universitetas, Lietuva

nijole.vasiljeviene@mruni.eu

Tikslas. Plėtoti žinias apie inovatyvių „minkštosios vadybos“ metodų, apimančių etikos infrastruktūrą, taikymo galimybes siekiant realizuoti vertybes, reiškia, – įvairiuose praktikos baruose tikslingai įgyvendinti normatyvines nuostatas, pasitelkus vadybos metodus.

Metodologija. Remiantis *mokslinės literatūros apžvalga ir turinio* [2012-2013 m. atliktos ekspertų apklausos duomenų] *analize bei dokumentų tyrimu* supažindinama su nauju veiklos audito tipu – socialiniu-etiniu (arba socialinės atsakomybės) auditu. Taip pat analizuojamos šios audito atmainos atsiradimo priežastys, jo sąsajos su organizacijų etikos infrastruktūra. Naudojant palyginamosios analizės metodą tiriami ir identifikuojami vietinių specifinių kontekstų rodikliai bei modeliuojami pokyčiams būtini veiksniai.

Rezultatai. Socialinis etinis auditas, kaip ir kitos dalykinės (profesinės) etikos priemonės, susiformuoja kaip atsakas į žmogiškųjų išteklių didinimo poreikį, o tokia pragmatinė motyvacija daro jį realistišką, reiškia, įgalina į praktiką integruoti etines vertybes. Šis veiklos audito tipas taikytinas siekiant nustatyti ir įvertinti *esamą situaciją* konkrečiose organizacijose, identifikuoti reiškinius skaidrumo, teisingumo, bešališkumo, sąžiningumo, atsakingumo, garbės, orumo, patikimumo / pasitikėjimo požiūriu. Juo galima fiksuoti neigiamus atvejus, atskleisti *neatitikimus tarp teisinių bei etinių reglamentavimų* ir jų realaus vykdymo, nustatyti (ne)atitikimų laipsnį ir priežastis, kartu



numatant *veiksnius*, kurie galėtų skatinti teigiamus pokyčius ir naikintų nustatytas negatyvias veiklos apraiškas, vertybių požiūriu nesubalansuotas sritis.

Didėjantis spaudimas dėl socialinio atskaitingumo organizacijoms tampa svarbiu kintamuoju, inspiruojančiu ir formuojančiu įvairius su žmonėmis susijusius pokyčius. Lietuvai šį spaudimą taip pat padidina EK skatinimas dėl efektyvumui, kokybei ir konkurencingumui būtinų pokyčių, susijusių su nematerialiųjų išteklių svarbos augimu. Būtent tai verčia panaudoti visas galimas priemones, tarp kurių vis svarbesni tampa veiklos kokybę gerinantys etinės dimensijas apimantys valdymo modeliai ir metodai. Tokiu atveju sąžiningo, teisingo, skaidraus, atsakingo elgesio įsigalėjimas priklauso jau ne tiek nuo individo, kiek nuo organizacijos pozicijos šių konstruktyvių vertybių atžvilgiu. Kai organizacijoje formuojama etikos infrastruktūra, per tam tikras procedūras, organizuojamus procesus, tvarkas ir taisykles keičiamas institucinis kontekstas. Tokiais būdais vertybių įgyvendinimas gali būti efektyvesnis ne moralizuojant bei apeliuojant į individo sąmoningumą, o racionalizuojant procesus ir pragmatiškai motyvuojant dalyvius atitinkamai elgsenai.

Tyrimo reikšmė ir naujumas. Lietuvoje svarbu užpildyti „minkštosios vadybos“ žinių spragą ir efektyviau naudoti vertybių vadybos modelius įgyvendinant normatyvines nuostatas, fiksuotas žinomose ES ir LR politikose bei strategijose. Kitaip prarandamos galimybės greičiau įveikti įvairias disfunkcijas, optimizuoti ir efektyvinti veiklą, spartinti tiek įvairių sričių, tiek visuomenės pažangą. Kai integruojamos socialinių ir humanitarinių mokslų žinios, įvairios dalykinės etikos atmainos išsivysto (aprobuojant pirmiausia pragmatiškose verslo sferose) kaip inovatyvūs tarpdisciplinai mokslai, padedantys spręsti konkrečias problemas ir humanitarinių technologijų, socialinės inžinerijos metodais efektyviai tvarkyti atitinkamus praktikos laukus. Lietuvoje to ne tik trūksta, bet apskritai taikomoji etika dažniausiai nesuvokiama kaip mokslas. Giliau analizuojant ir vietiniam kontekstui adaptuojant moksliskai pagrįstus inovatyvius vadybos metodus, įmanoma spartinti geidžiamus pokyčius, „nelaukiant kartų kaitos“...

Reikšminiai žodžiai: Socialinis etinis auditas, atskaitingumas, etikos infrastruktūra, vertybių vadyba.

Tyrimo tipas: mokslinis tyrimas.